

Porady prawne

data aktualizacji: 2013.05.28



Jakie są podstawowe założenia tzw. ustawy antykryzysowej w zakresie zatrudniania pracowników, która weszła w życie 22.08.2009 r.?

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1.07.2009 r. zawiera rozwiązania z zakresu prawa pracy służące uelastycznieniu organizowania procesu pracy w dostosowaniu do bieżącej sytuacji przedsiębiorcy, a także mające sprzyjać godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym pracownika.

Rozwiązania te należy podzielić na dwie grupy. Do pierwszej trzeba zaliczyć te, które są adresowane do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, bez względu na jego sytuację finansową. Z drugiej grupy rozwiązań będą mogli skorzystać wyłącznie przedsiębiorcy, w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, znajdujący się w przejściowych trudnościach finansowych; skorzystanie z tych rozwiązań jest bowiem skorelowane z możliwością uzyskania wsparcia finansowego ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub ze środków Funduszu Pracy, które projektowana ustawa adresuje do przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych. Ustawa przewiduje następujące rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy, które będą mogły być stosowane u każdego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej:

1. Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, maksymalnie do 12 miesięcy, co pozwoli na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników – zależnie od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach. Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy będzie możliwe, jeżeli będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, przy zachowaniu zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W ramach takiego okresu rozliczeniowego czasu pracy okresy dłuższej pracy będą równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – jednak w ramach wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy,

zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Stosowanie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy będzie możliwe w ramach obowiązujących u przedsiębiorcy systemów czasu pracy. Poprzez zagwarantowanie pracownikom korzystania z co najmniej 11-godzinnego dobowego odpoczynku i z co najmniej 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku – w praktyce dobowy wymiar czasu pracy nie powinien przekroczyć 12 godzin. Przedsiębiorcy będą mogli ustalać harmonogramy czasu pracy pracowników nie na cały 12-miesięczny okres rozliczeniowy, ale na okres krótszy – jednak obejmujący minimum 2 miesiące.

Podczas stosowania wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy, miesięczne wynagrodzenie pracownika nie będzie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Stosowanie wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawieranego z zakładową organizacją związkową, zaś w przypadku gdy taka organizacja u danego przedsiębiorcy nie działa – na podstawie porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u przedsiębiorcy.

Przedsiębiorca będzie zobowiązany do przekazania kopii porozumienia dotyczącego stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W obecnym stanie prawnym możliwość stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy jest znacznie ograniczona; taki okres rozliczeniowy może być stosowany wyłącznie w rolnictwie, hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób i pod warunkiem, że jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technologicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy. Nie jest także możliwe stosowanie takiego okresu rozliczeniowego w systemach równoważnego czasu pracy.

2. Stosowanie przez przedsiębiorcę różnych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy w poszczególnych dobach pracowniczych, przy czym ponowna praca w tej samej dobie nie będzie traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Umożliwi to elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników oraz nie spowoduje zwiększenia kosztów pracy, skoro taki sposób ustalania rozkładu czasu pracy nie będzie kwalifikowany jako praca w godzinach nadliczbowych. Przedsiębiorca nadal będzie miał obowiązek zapewnienia pracownikom ustawowych okresów odpoczynku, tj. minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego i minimalnego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

3. Stosowanie różnych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy w poszczególnych dobach pracowniczych, na wniosek uprawnionego pracownika, przy czym takie uprawnienie przysługiwałoby pracownikowi opiekującemu się dzieckiem w wieku do 14 roku życia lub opiekującemu się członkiem rodziny, który ze względu na stan zdrowia wymaga osobistej opieki pracownika. Także i w tym przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie byłoby pracą w godzinach nadliczbowych, a przedsiębiorca byłby zobowiązany do zapewnienia pracownikowi dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku. Pisemny wniosek pracownika dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy w zasadzie byłby dla przedsiębiorcy wiążący. Odmowa uwzględnienia wniosku będzie bowiem możliwa jedynie wówczas, gdy wnioskowany przez pracownika rozkład czasu pracy nie będzie możliwy do stosowania ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

4. Stosowanie ograniczenia w zatrudnianiu tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony polegałoby na możliwości pozostawania w takim zatrudnieniu łącznie przez okres nieprzekraczający 24 miesięcy. Ustawa definiuje także pojęcie kolejnej umowy o pracę na czas określony. Byłaby to umowa zawarta przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia

poprzedniej umowy o pracę zawartej na czas określony. Powyższe rozwiązanie obowiązuje z mocy prawa i obejmowało także umowy o pracę na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy.

mgr Robert Gorczyca
prawnik

Źródło: